

# LE Canard



*Unus ensemble*

DES TERRITORIAUX  
DU GRAND EST

Octobre-  
Novembre 2022



Je garde mon  
cap avec la  
Famille **UNSA** !

LA GRANDE FAMILLE **UNSA**

« Vous avez la parole »

Yvain, professeur de musique  
dans une école municipale

RETRAITES :  
LA POSITION DE  
**L'UNSA**

Pas un jour, pas un mois,  
pas un an de plus !



Chers collègues,

Je profite de cette édition du « Canard » du mois d'octobre-novembre pour remercier l'ensemble des collègues qui ont accepté d'être candidats sur les listes présentées par l'UNSA, pour leur soutien et leur engagement. Vous avez été nombreux à nous envoyer vos candidatures pour figurer dans les différentes instances. Etant donné que le nombre des candidats est défini par les textes, nous n'avons pas pu répondre positivement à toutes vos demandes.

## Cette mobilisation nous conforte pour garder notre cap !

Comme quoi, la famille UNSA sera encore une fois bien représentative au sein des instances paritaires, toutes catégories confondues... et ça, ça vaut de l'or, en ces temps où les agents publics sont dénigrés par les médias et par les pouvoirs publics...



Dans le numéro spécial de la fin du mois de novembre, vous retrouverez toutes les infos importantes à connaître au sujet des prochaines élections du 8 décembre 2022, ne le manquez sous aucun prétexte !

## GIPA 2022 : ETES-VOUS CONCERNÉ(E)?

L'UNSA Fonction Publique a demandé et obtenu que l'indemnité de Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat (GIPA) soit reconduite pour l'année 2022.

Nous mettons à votre disposition une calculatrice permettant de vérifier si vous pouvez en bénéficier. La GIPA au titre de 2022 résulte d'une comparaison entre l'évolution du traitement indiciaire brut et de l'indice des prix à la consommation, sur la période de référence du 31 décembre 2017 au 31 décembre 2021.

Si votre traitement indiciaire brut a évolué moins vite que l'inflation, une indemnité correspondant à la « perte de pouvoir d'achat » vous est due. Le taux d'inflation retenu est de 4,36 % pour les quatre dernières années, taux bien supérieur à l'évolution de la valeur du point d'indice, resté gelé dans cette période.

Rappel : La GIPA est soumise aux cotisations sociales (CSG, CRDS), au RAFFP et à l'impôt sur le revenu.

La GIPA est attribuée sous conditions :

- aux fonctionnaires rémunérés sur un emploi public pendant au moins trois ans entre le 31/12/2017 et le 31/12/2021 ;
- aux contractuels en CDD ou en CDI, rémunérés de manière expresse par référence à un indice et employés de manière continue par le même employeur public.

Sont notamment exclus du dispositif les fonctionnaires ayant un grade dont l'indice terminal dépasse la hors-échelle B, les agents en disponibilité, en congé parental ou en présence parentale, les agents de catégorie A nommés sur un emploi fonctionnel, les agents contractuels dont le contrat ne fait pas expressément référence à un indice et les agents ayant subi une sanction disciplinaire ayant entraîné une baisse de leur traitement indiciaire.

GIPA 2022



UNSA TERRITORIAUX  
UNION DEPARTEMENTALE DU BAS-RHIN  
UNION REGIONALE GRAND EST  
19, Rue des Vignes  
67400 ILLKIRCH-GRAFFENSTADEN  
Tél. 03 88 24 11 09 Mail : [unsa67@orange.fr](mailto:unsa67@orange.fr)

UNION REGIONALE  
GRAND EST

Permanences téléphoniques :  
Tous les jours ouvrés (lundi à vendredi) :  
8h30 - 12h00 et 13h30 - 17h00

### Equipe de rédaction et de conception graphique :

Sylvie WEISSLER, Lucienne BRASSEUR, Gaby LEGROS, Philippe KRAUSS,  
Cécile WATTRON - Illustrations Christophe WATTRON

Rejoignez-nous : Sur notre site : rubrique « Infos pratiques / Comment adhérer ? »

(ou cliquez sur les liens) : Le [BULLETIN D'ADHESION](#) Le [FORMULAIRE SEPA](#)  
Sachez que : La cotisation syndicale ouvre droit à un crédit d'impôt égal à 66 % du montant annuel cotisé (article 23 de la loi n° 2012-1510).



## 15 CDD EN SIX ANS... LE JUGE CONDAMNE LA COMMUNE

Une commune, en recrutant un agent par 15 CDD sur une période de plus de 6 ans pour assurer le remplacement d'un titulaire (possibilité pourtant limitée en principe à deux années) a commis une faute. Tel est le sens d'un arrêt de la :

[Cour Administrative d'Appel de Paris - 5 juillet 2022](#)

Recruté par cette commune initialement sur un emploi saisonnier, cet agent d'entretien a ensuite été recruté pendant huit mois en CDD, en remplacement d'un agent en congé maladie, avant finalement d'être recruté, toujours en CDD, pour pourvoir un emploi vacant n'ayant pas pu être immédiatement pourvu dans les conditions statutaires. **Sa relation contractuelle s'est ainsi poursuivie sans interruption, pendant 6 ans, jusqu'à ce que le maire décide finalement de ne pas renouveler son dernier contrat arrivé à son terme.**

Chacun des 15 CDD signés sur cette période mentionne le motif du recrutement : « pour permettre le bon fonctionnement des services municipaux, il convient de procéder au recrutement d'un agent non titulaire afin de pourvoir l'emploi n'ayant pas pu être immédiatement pourvu dans les conditions statutaires ».

**Et pourtant la commune n'a pas pu fournir d'éléments pour justifier sa « recherche infructueuse » du recrutement d'un agent titulaire sur une aussi longue période.**


La Cour Administrative d'Appel a rappelé qu'en principe le recours à des contrats de recrutement pour procéder à des remplacements temporaires d'agents indisponibles, même de manière récurrente, n'est pas abusif.



**Par contre, compte tenu de la nature des fonctions exercées, du nombre et de la durée cumulée des contrats en cause, les juges ont estimé que la commune avait eu recours de manière abusive à des CDD dans le cadre de son recrutement.**

La commune a ainsi commis une faute engageant sa responsabilité à l'égard de l'agent, qui peut ainsi prétendre à la réparation des préjudices directs et certains subis du fait de l'interruption de la relation d'emploi avec la commune.

Les juges ont rappelé qu'en tout état de cause, les dispositions applicables de la loi du :

 **26 janvier 1984 limitent à une durée totale de deux ans le recours à un agent non titulaire, dans le cas de figure concerné.**

## RETRAITES : LA POSITION DE L'UNSA

**Pas un jour, pas un mois, pas un an de plus !**

Le gouvernement vient d'ouvrir des discussions (pénibilité, emploi des seniors, minimum retraite, financement...) mais n'a pas encore renoncé à son projet d'allonger la durée d'activité, par le recul de l'âge de départ en retraite ou l'augmentation du nombre de trimestres exigés.

L'UNSA participe aux discussions avec la volonté de développer ses propositions et ses solutions.

L'UNSA s'opposera aussi avec force à tout recul de l'âge légal ou augmentation de la durée de cotisation. Sans être adepte des grèves préventives, elle prévient qu'il peut y avoir grève.

### L'objectif du gouvernement

Le gouvernement dit vouloir réformer pour améliorer et équilibrer le système de retraite.

L'UNSA a réaffirmé que le sujet des retraites est un enjeu de société qui mérite une vision globale et qu'elle apportera des solutions alternatives pour améliorer le système actuel sans que cela nécessite d'augmenter la durée d'activité ou de cotisations.

Pour ce faire, en plus de solutions qu'elle pourra proposer, l'UNSA participera à des groupes de travail intersyndicaux pour tenter de construire des revendications communes lorsque cela est possible.

Le détail du calendrier et de la méthode du gouvernement :

Des cycles de négociations :

- 10 octobre : l'emploi des seniors et la prévention de l'usure professionnelle
- 7 novembre : l'équité et la justice sociale
- 28 novembre : le financement du système

À partir de mi-décembre : conclusion du processus de concertation

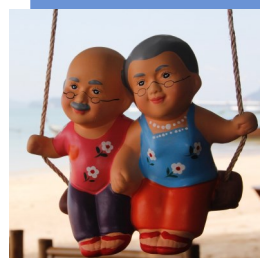
- début 2023 : projet de loi
- été 2023 : mise en application

Des échanges en réunions bilatérales

Pour l'UNSA, le gouvernement ne peut pas faire l'économie de rencontres multilatérales.

Par ailleurs, le Conseil d'Orientation des Retraites (COR) le confirme ([voir aussi ici](#))

- il n'y a pas d'urgence à réformer
- le système n'est pas en tension à moyen ou long terme
- il n'y a pas de dynamique non contrôlée des dépenses de retraite.



**Pour l'UNSA, le calendrier est donc inexplicablement contraint et une réelle amélioration de notre système ne passera que par le temps donné aux négociations.**

**UNSA :** Depuis quand exerces-tu ton métier ? Je suis violoniste de formation avec un parcours plutôt « classique », conservatoire en France et à l'étranger. Je suis ensuite devenu professeur de violon avant de prendre un premier poste de direction d'école de musique en 2008, une école associative, la direction même était faite de manière quasiment bénévole ce qui peut encore exister dans des très petites structures. Mais cela m'a permis de me former et d'acquérir des compétences.

J'ai ensuite assuré les fonctions de direction dans la fonction publique (école intercommunale de musique) à mi-temps. Et ce n'est que depuis 2015 je suis directeur à temps complet toujours dans une structure publique. **Ma situation actuelle :** directeur de l'Ecole Municipale de Musique et de Danse (très important la danse).

**UNSA :** Quelles sont tes missions quotidiennes ? Elles sont multiples, il y a bien sûr la gestion administrative de la structure (suivi du budget, commandes, gestions du bâtiment, des plannings des cours, etc.) mais également tout le travail artistique et pédagogique : mise en place et suivi des projets, beaucoup de réunions et de rencontres avec les partenaires internes et extérieurs, etc.

**UNSA :** Quels sont les avantages et inconvénients du métier ? On a tendance à voir ce métier comme purement administratif ce qui n'est pas tout à fait faux, mais pas totalement vrai non plus. Bien sûr, il y a un aspect administratif, traitement de dossier, budget, etc. mais il y a aussi tout un aspect artistique et pédagogique très important.

Un établissement d'enseignement artistique est un lieu magnifique pour monter des projets riches et variés qui peuvent prendre beaucoup de formes et peuvent s'adresser à un large public. Au niveau de la pédagogie, en tant que directeur il est de notre devoir d'amener toute l'équipe à réfléchir sur les cursus, les modalités et les méthodes pédagogiques, je suis donc en permanence plongé dans les documents, les méthodes qui peuvent sortir, et également je me déplace beaucoup pour rencontrer d'autres professionnels. Le temps d'échanges et d'écoutes est très important pour moi. **Un directeur est comme un carrefour de plusieurs mondes : le monde culturel et pédagogique bien évidemment, le monde politique, le monde administratif, le monde du public (élèves, parents d'élèves), le monde des partenaires, etc. Pour avancer la circulation doit rester la plus fluide possible.**

Quand tous ces mondes arrivent à se comprendre à faire des pas les uns envers les autres c'est vraiment magnifique.

Quand ces mêmes mondes n'arrivent pas à se mettre au diapason ou ne font pas l'effort de se comprendre c'est moins drôle, et c'est à ce moment-là que peut apparaître pour un directeur la sensation d'être entre le marteau et l'enclume.

**UNSA :** Que souhaites-tu voir changer à l'avenir ? L'enseignement artistique en France n'est pas au meilleur de sa forme et ce n'est pas seulement à cause du Covid. Ce-dernier a plutôt été un révélateur des carences du système de fonctionnement de notre domaine.

En résumé, dans la Fonction Publique nous sommes dans des cadres d'emplois, des statuts, etc. établis il y a plus de 30 ans et qui ont très peu évolué, qui ne sont pas adaptés au fonctionnement du terrain, et entraînent des crispations entre les différents mondes que j'ai évoqués plus haut. Ces difficultés touchent les enseignants artistiques comme les directeurs d'établissement. On ne peut pas tout transformer d'un seul coup mais je fais le vœu qu'un jour on puisse enfin travailler sur des évolutions réelles et efficaces pour notre métier et surtout qui soient en adéquation avec le fonctionnement réel d'un établissement d'enseignement artistique.

## STOP aux idées reçues !

Un professeur de musique ne passe pas son temps à ça...

